Drug Abuse Meeting Kit – Spanish

QUÉ ESTÁ EN RIESGO

CHARLA DE SEGURIDAD SOBRE EL ABUSO DE DROGAS

El consumo de opioides y marihuana, junto con la variedad habitual de drogas callejeras, es un problema importante en todo el mundo. El consumo de drogas, incluido el abuso de medicamentos recetados, causa un sinfín de problemas. En el trabajo, se produce una disminución de la productividad y de la seguridad dependiendo del tipo de droga, del individuo y del nivel de abuso.

CUÁL ES EL PELIGRO

EL EFECTO DE LAS DROGAS EN EL LUGAR DE TRABAJO

Los empleados que abusan del alcohol y las drogas (incluidas las drogas ilegales, los medicamentos recetados y los de venta libre), ya sea en su tiempo libre o en el trabajo, pueden plantear importantes problemas a sus empleadores, directivos y compañeros de trabajo.

Estos problemas pueden incluir

- Disminución del rendimiento laboral
- Disminución de la productividad
- absentismo laboral
- Tardanza/dormir en el trabajo
- alta rotación de empleados
- Aumento de las facturas médicas y de indemnización de los trabajadores
- Posibles problemas de violencia en el lugar de trabajo
- Resaca/retiro
- Mala toma de decisiones
- Problemas con los compañeros de trabajo
- Robo
- Pérdida de concentración

Los empleados que abusan de las drogas y el alcohol también pueden hacer que un lugar de trabajo sea más volátil y peligroso, exponiendo a los empresarios a la responsabilidad legal y a otros problemas jurídicos.

Debido al deterioro que las drogas pueden tener en una persona, es importante informar de cualquier comportamiento extraño o sospechoso a un supervisor. El supervisor trabajará con RRHH u otro nivel superior de gestión para controlar al individuo y tomar otras medidas si es necesario.

SIGNOS DE ABUSO DE DROGAS Y ADICCIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

La mayoría de los adictos ocultan su consumo de drogas a sus empleadores y compañeros de trabajo, pero hay algunos signos que sugieren un problema. Culpa irracional de los errores personales. Otros indicadores de que alguien abusa de las drogas en el lugar de trabajo pueden ser:

- Hablar abiertamente de problemas de dinero
- Un deterioro de la apariencia personal o de la higiene
- Quejas sobre el fracaso de las relaciones en casa
- Tomarse tiempo libre por enfermedades vagas o problemas familiares

COMO PROTEGERSE

BARRERA DE SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

Política escrita de pruebas de drogas y alcohol

1. Compruebe su política

Debe tener una Política Escrita de Pruebas de Drogas y Alcohol. Debe incluir las pruebas de drogas y alcohol por sospecha razonable. Una declaración de política general no es suficiente para permitir la realización de pruebas; si su política no incluye la realización de pruebas por sospecha razonable, es posible que desee consultar a una empresa de consultoría en el lugar de trabajo o a su asesor jurídico para que le ayuden a implementar una.

2. Documentar

Las sospechas sobre un empleado que puede estar bajo los efectos del alcohol pueden provenir de los compañeros de trabajo o de los clientes, a menudo antes de que lo advierta un supervisor. Documente cualquier queja, preocupación, patrón de comportamiento o testigo de la conducta.

3. Observe

Es importante que la dirección también observe el comportamiento. Una segunda persona de la dirección debe observar también el comportamiento. Ambos observadores deben documentar sus observaciones en detalle, tales como; olores, habla, ojos dilatados o contraídos, cuestiones emocionales como agitación o irritabilidad, somnolencia, sudoración excesiva y otros signos reveladores.

4. Conozca

Una vez que la situación esté documentada y todo el mundo esté de acuerdo, sólo entonces debe reunirse con el empleado para hablar de lo que se ha observado. Y siempre hay que contar con una segunda parte en la reunión para que actúe como testigo. A partir de ese momento, tiene la opción de seguir lo que establece la política de su empresa.

5. Prueba

Las pruebas de drogas son una cuestión legal y pueden depender de la política de su empresa y de sus asesores legales. Si su política lo permite, póngase en contacto con su centro de pruebas de drogas para notificarle que tiene un empleado en camino para que se le hagan pruebas por sospecha razonable.

Si envía al empleado a someterse a una prueba de drogas o de alcohol, explíquele siempre que, para descartar la posibilidad de que el empleado esté infringiendo la política de la empresa en materia de drogas y alcohol, lo enviará a someterse a una prueba de drogas y/o de alcohol. Si no ha obtenido previamente el consentimiento para la prueba de drogas, debe tener un formulario de consentimiento disponible en esta

reunión para que el empleado lo firme.

Si se niegan a la prueba, remítase a su política de drogas y alcohol, especialmente si su política establece que negarse a la prueba será tratado como un resultado positivo de la prueba de drogas o dará lugar a la terminación inmediata del empleo.

6. Actúe en función de los resultados

Si los resultados de la prueba de drogas o alcohol son negativos, póngase en contacto con el empleado y regréselo a su puesto de trabajo anterior lo antes posible. Si el resultado es positivo, tiene la opción de enviarlos a asesoramiento o tratamiento y volver al trabajo.

Conclusiones

Es aconsejable recurrir a personas formadas profesionalmente en cuestiones de drogas y alcohol en el trabajo, intervención no física en crisis, desescalada verbal, gestión de enfrentamientos no violentos y técnicas de protección de los empleados, así como asistencia y formación para el personal de dirección y supervisión.

CONCLUSIÓN

Cuando una persona acude al trabajo bajo los efectos de las drogas, la seguridad de todos los que se encuentran en el lugar de trabajo se convierte en un gran problema. Las mejoras en los equipos, los aumentos de sueldo, las bonificaciones y los mejores beneficios pueden quedar descartados en algunas empresas debido al abuso de drogas. Hable cuando crea que uno de sus compañeros de trabajo está sufriendo un problema de abuso de drogas.